

лективом. Например, улучшение качества позволяет выполнять план по номенклатуре и т. д.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 3. Ведомости Верховн. Совета СССР. 4. СП СССР. 5. Всегда в строю. Встреча в ЦК КПСС Ю. В. Андропова с ветеранами партии. М., 1983. 21 с. 6. Коммунист.

Поступила в редколлегию 08.12.83

Г. С. Гончарова, канд. юрид. наук

Харьков

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ДЕМОКРАТИИ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, УЧРЕЖДЕНИЯМИ, ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Марксизм-ленинизм всегда исходил из того, что между экономикой и демократией существует самая тесная связь. «Всякая демократия, — писал В. И. Ленин, — ...служит, в конечном счете, производству...» [1, т. 42, с. 276]. Характеризуя соотношение демократии и социализма, В. И. Ленин подчеркивал, что «отдельно взятый, никакой демократизм не даст социализма, но в жизни демократизм никогда не будет «взят отдельно», а будет «взят вместе», оказывать свое влияние и на экономику, подталкивать ее преобразование, подвергаться влиянию экономического развития и т. д.». [1, т. 33, с. 79].

Партия и правительство на протяжении всего существования государства стремятся к расширению демократических начал в сфере производства. На это ориентируют решения XXVI съезда партии, последующих Пленумов ЦК КПСС. В них в качестве одной из главных сформулирована задача активизации творческой инициативы масс, развития демократических начал в управлении производством.

Июньский (1983 г.) Пленум ЦК КПСС, проанализировав новые возможности дальнейшей демократизации нашего общества, указал на необходимость широкого обсуждения проектов решений по крупным вопросам государственной и общественной жизни в трудовых коллективах, обязательного учета в соответствующих случаях заключений профсоюзов, комсомола, женских организаций, максимально внимательного подхода к предложениям трудящихся, гласности в работе, регулярной отчетности руководящих работников перед населением. Пленум указал на необходимость реального выполнения всех демократических норм и установлений, поставил задачу решительного искоренения такой практики, когда она не подкрепляется делами.

На Пленуме обращено внимание на то, что процесс дальнейшей демократизации будет происходить не сам по себе и не

просто по чьей-то доброй воле. Он обусловлен материальными возможностями общества и уровнем политического сознания и культуры масс. Не следует придумывать абстрактно дальнейшие пути и формы развертывания демократии, а нужно идти от жизни. Это гарантия осуществления наших программных установок.

Развитие производственной демократии — важная задача профсоюзов. На XXV съезде КПСС отмечалось, что в центр работы профсоюзов выдвигается всемерное расширение демократизма в главной сфере приложения творческих сил человека — в сфере производства [9, 1976, 4 марта].

На апрельском (1984 г.) Пленуме ЦК КПСС подчеркивалось: «...наши правовые нормы, наше законодательство направлены на защиту интересов трудящихся, на развитие их трудовой и общественной активности... Главное, чтобы и действующие законы, и новые служили расцвету социалистической демократии, привлечению все более широких масс к заинтересованному участию в управлении производством, государством, обществом» [9, 1984, 11 апр.].

Анализируя различные формы демократии, следует учитывать важнейшие ленинские положения о том, что демократизировать политическую власть гораздо легче, чем экономическую, но для успеха социализма важно именно последнее [1, т. 36, с. 190]. Этот процесс требует громадных организационных и воспитательных усилий.

Таким образом, развитие демократии в управлении производством — стратегическое направление экономической политики партии, важнейший путь использования преимуществ социалистической системы хозяйства.

В этом главное преимущество социалистической демократии перед буржуазной. Ограниченные буржуазные демократические институты не распространяются на область экономической жизни. Экономика — запретная зона для буржуазной демократии.

Работы буржуазных авторов о демократии преследуют одну цель — разработать рекомендации, которые бы повысили производительность труда рабочего и увеличили капиталы предпринимателей. Они направлены на развитие инициативы трудящихся, выгодной для предпринимателей.

Наше общество развитого социализма становится и обществом развитой социалистической демократии [6, с. 62]. Конституция 1977 г. и Закон о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями значительно расширили возможности демократизации производственных процессов, предоставив широкие права трудовому коллективу и каждому труженику.

Повышенный интерес к вопросам развития демократии в настоящее время объясняется тем, что демократия является важ-

нейшим резервом повышения эффективности общественного производства. Это «мощный ускоритель не только общественного, но и экономического прогресса» [7, с. 6]. Закономерно, что такие показатели хозяйственной деятельности, как рост производительности труда, повышение качества продукции, снижение себестоимости, лучше там, где в управлении производством широко и активно участвуют трудящиеся [9, 1983, 23 дек.].

Демократия сама по себе и особенно в комплексе с такими факторами, как научная организация труда, новые методы планирования и экономического стимулирования, современная вычислительная техника, позволяет быстро находить оптимальные решения проблем общественного развития [4, с. 3—5].

В юридической литературе уделяется большое внимание анализу общей системы социалистической демократии, ленинскому учению о демократии, научному управлению обществом и демократии, демократии и дисциплине, демократии и праву. В работах анализируются преимущественно права личности, демократизм политической системы. Вопросам демократизации производственного процесса уделяется недостаточное внимание. Ими в большей степени интересуются социологи, экономисты, философы, а не юристы [3, с. 3—7; 12, с. 19—44].

В нашей стране сложились традиционные формы участия трудящихся в управлении производством. Это коллективные договоры, постоянно действующие производственные совещания, отчеты о работе руководителей перед трудящимися, советы объединений, участие в органах народного контроля, работе комиссий партийных организаций по контролю за деятельностью администрации, профсоюзные комитеты, товарищеские суды. Особое место занимают общие собрания (конференции) трудовых коллективов. Все эти формы закреплены в законодательных актах.

Формы участия трудящихся в управлении производством можно разделить на органы общей компетенции, которые занимаются всем комплексом производственных вопросов, и органы специальной компетенции, деятельность которых направлена на решение одного какого-либо аспекта производства, требующего специальных знаний [13, с. 39—40].

При решении вопросов, связанных с демократизацией в сфере труда, следует исходить из марксистско-ленинского учения о единоначалии и коллегиальности в управлении народным хозяйством.

Единоначалие — это управление, осуществляемое непосредственно через единоличного руководителя, предоставление одному лицу права выносить решение. Коллегиальность же означает, что руководство возлагается на коллектив, группу людей, совместно обсуждающих и решающих основные вопросы управления. Данные формы управления имеют ряд достоинств и недостатков. Так, единоначалие обеспечивает быстрое решение

вопросов, экономию сил, деловитость, устранение волокиты, но при этом может принимать и резкие формы, таить опасность злоупотребления властью. Коллегиальность не всегда может обеспечить быстроту решения вопросов.

В. И. Ленин в своих работах неоднократно обращал внимание на то, что управление предприятием должно осуществляться на началах единоначалия, но в сочетании с коллегиальностью, а коллегиальность должна быть выражена в четких и определенных формах [1, т. 36, с. 157, 158, 206; т. 44, 346—348].

Такое соотношение обусловлено тем, что социалистическая общественная собственность требует высокой степени управляемости народным хозяйством как единым целым. В настоящее время в стране сложился единый народнохозяйственный комплекс, усложнивший управление им. На коллективное обсуждение следует выносить принципиальные, общие, наиболее важные вопросы хозяйствования, представляющие интерес для всех тружеников коллектива. Вопросы же, требующие незамедлительного разрешения, а также специальных знаний, должны решаться специалистами на основе единоначалия [10, с. 22—28].

Анализируя демократические процессы, происходящие в сфере трудовой деятельности, мы должны исходить из ленинского учения о двух категориях демократических функций: «...с одной стороны — дискуссии, митингования, с другой стороны — установление строжайшей ответственности за исполнительские функции и безусловно трудовое, дисциплинированное, добровольное исполнение предписаний и распоряжений, необходимых для того, чтобы хозяйственный механизм работал действительно так, как работают часы» [1, т. 36, с. 156].

В. И. Ленин вел непримиримую борьбу против троцкистов, которые извращали роль профсоюзов в социалистическом обществе, решительно выступал против анархо-синдикалистского требования «рабочей оппозиции», чтобы профсоюзы вели всю работу по организации и управлению производством. Эта оппозиция, выступая против единоначалия, понимала под производственной демократией передачу всей полноты власти на производстве профсоюзам. Раскрывая роль и задачи профсоюзов в период строительства социализма как организации, которая воспитывает, обучает, готовит трудящиеся массы к управлению производством, В. И. Ленин писал: «Если говорить в целом о производственной роли профсоюзов, то по вопросу о демократии ничего, кроме обычного демократизма, не надо» [1, т. 42, с. 215]. Демократия не противостоит единоначалию [1, т. 36, с. 156].

Без широкой демократии партия, государство отрываются от масс, перестают выражать их интересы. Но и игнорирование единоначалия может привести к потере дееспособности руководителя. Поэтому неверными считаем предложения, например,

о том, что постоянно действующие производственные совещания (ПДПС) с целью повышения их авторитета следует наделить правом самостоятельно решать многие вопросы в качестве «последней инстанции». Такую идею высказывают В. И. Топорнин [5, с. 149—150] и А. М. Куренной [8, с. 147—149].

В деятельности ПДПС обнаруживаются серьезные недостатки. На отдельных предприятиях произошла их «самоликвидация». Для некоторых работников перестало быть почетным делом участие в их работе. Высказываются предположения, что данный демократический институт устарел, изжил себя и т. п. Различные формы участия трудящихся в управлении предприятием обладают различной степенью авторитета. Их притягательная сила зависит от многих факторов, и задача науки состоит в том, чтобы выявить факторы, тормозящие участие трудящихся в управлении, условия, при которых оно развивалось бы и было эффективным.

Изучение опыта работы ПДПС показывает, что компетенция их определена не совсем удачно. К их компетенции отнесено более 40 вопросов, многие из которых на совещании не рассматриваются. Следует поэтому согласиться с мнением А. М. Куренного о том, что сферу деятельности ПДПС нужно сузить, конкретизировать, исключить вопросы, которые с успехом решаются другими общественными органами [8, с. 148]. Это устранило дублирование, позволит ПДПС сосредоточить свое внимание на обсуждении наиболее важных вопросов производства. Так, на харьковском заводе «Точмедприбор» на одном из заседаний ПДПС обсуждался вопрос «Разработка и внедрение технически обоснованных норм выработки». Вопрос сформулирован в общей форме, не указаны цех, участок, нет предварительного анализа производительности труда. Естественно, что такая постановка вопроса на заседании не дает ощутимых результатов.

А вот другой пример, свидетельствующий о том, что ПДПС может дать в работе большой эффект. ПДПС производственного объединения «Красноармейскуголь» (Донецкая обл.) в 1980 г. рассмотрело вопрос «О применении рациональных средств механизации очистных работ в 7-й лаве пласта № 8 шахты № 8. В совещании приняли участие главный технолог шахтоуправления, бригадиры, начальник участка и другие работники. После заседания был издан соответствующий приказ по шахтоуправлению.

Принцип единоначалия и коллегиальности должен воплощаться и в действующем законодательстве подобно тому, как, например, он реализован в Положении о производственном объединении (комбинате), утвержденном постановлением Совета Министров СССР 27 марта 1974 г. В п. 27 Положения предусмотрено, что решения совета производственного объединения проводятся в жизнь приказами генерального директора

(директора) объединения. При наличии разногласий между генеральным директором (директором) и советом объединения по вопросам, обсуждаемым на заседании совета, генеральный директор (директор) проводит в жизнь свое решение [2, 1974, № 8, ст. 38].

Реализация предложений о наделении общественных органов правом самостоятельно выносить решения может подорвать на данном этапе основы единоначалия, особенно, когда сложился единый народнохозяйственный комплекс, требующий единства действий многих его участников. Необходимы иные способы повышения эффективности общественных органов — изменение порядка их деятельности, материальное стимулирование, повышение образовательного уровня работников и т. д.

Применительно к производственной демократии мы также признаем бессмысленным деление демократии на полную и ограниченную, хотя в литературе и встречается такое мнение [11, 1969, № 12, с. 9—10].

Закон о трудовых коллективах создает новые реальные возможности для дальнейшей демократизации производственного процесса, предоставляет право трудовым коллективам самостоятельно принимать решения по многим вопросам, обязательные для исполнения. Закон придал новое качество и общим собраниям трудовых коллективов.

Формы участия трудящихся в управлении производством определены в нормативных актах. Для реального исполнения этих демократических установок необходимо повышать гарантии их осуществления. И если раньше главными, существенными элементами демократии, которые определяли ее направленность, признавались права и свободы советских граждан [11, 1968, № 11, с. 22], то на данном этапе, не отрицая того факта, что демократические права составляют сердцевину демократии, следует делать больший упор на условиях и гарантиях их осуществления.

Итак, особенностью развития демократических процессов в сфере трудовой деятельности является то, что они связаны с коллективным трудом, требующим подчинения воле одного лица — руководителя. На каждом этапе развития нашего государства соотношение единоначалия и коллегиальности в управлении производством меняется с учетом новых материальных возможностей общества, уровнем политического сознания и культуры масс, но все новые демократические формы должны быть основаны на этом принципе.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. СП СССР. 3. Бокарев Н. Н. Расширение участия трудящихся в управлении производством. М., 1979. 222 с. 4. Денисов А. Е. Общая система социалистической демократии. М., 1975. 246 с. 5. Демократия развитого социалистического общества/Отв. ред. Ю. А. Тихомиров. М., 1975. 295 с. 6. Керимов Д. А. Конституция СССР и развитие политико-правовой теории. М., 1979. 243 с. 7. Кузьмин Э. Социализм, демократия, человек. — Сов. юстиция, 1973, № 23, с. 6—8. 8. Ку-

ренной А. М. Постоянно действующее производственное совещание на современном этапе.— В кн.: XXVI съезд КПСС и проблемы гражданского и трудового права, гражданского процесса. М., 1982, с. 147—149. 9. *Правда*. 10. *Сафронова И. П.* Единоначалие и коллегиальность в социалистическом промышленном предприятии. К., 1978. 178 с. 11. *Сов. государство и право*. 12. *Терехов Ф. П.* Демократия в трудовом коллективе. Киев—Одесса, 1983. 125 с. 13. *Торкановский Е.* Развитие демократических начал в управлении производством.— Коммунист, 1983, № 8, с. 39—40.

Поступила в редколлегию 08.12.83.

П. А. Бущенко, канд. юрид. наук
Харьков

К ВОПРОСУ О СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЙ ХАРАКТЕРИСТИКЕ ПРАВА ГРАЖДАН НА ТРУД В СССР

В советской правовой науке существуют различные точки зрения о юридической природе конституционного права на труд. О праве на труд говорят как об элементе правоспособности и субъективном праве. Эти две основные точки зрения в исследовании данной проблемы по своему содержанию и аргументации неоднозначны. В первом случае основное право граждан авторы относят к элементу общей правоспособности (Н. Г. Александров, С. Н. Братусь), гражданской правоспособности (О. С. Иоффе) либо к трудовой правосубъектности (Ю. П. Орловский). В юридической литературе высказывалось мнение, что право на труд, являясь элементом правоспособности, качество субъективного права постепенно приобретает по мере накопления социально-экономических и правовых гарантий (М. И. Бару). Право на труд рассматривается и как элемент конституционных отношений (В. А. Тархов). Признавая за правом на труд качество субъективного права, ряд ученых утверждает, что оно существует вне правоотношений (О. В. Смирнов, Л. Д. Воеводин, Л. С. Явич), другие — в правоотношениях абсолютного характера (С. Г. Келина) либо в особых, более общих правоотношениях (С. С. Алексеев, Н. И. Матузов). Некоторые авторы право на труд признают субъективным лишь по линии государственного права и элементом правоспособности по линии трудового и колхозного права (Б. К. Бегичев). Иногда субъективное право на труд рассматривается как элемент правового статуса советских граждан (А. И. Процевский) или элемент трудового статуса (А. И. Шебанова). Некоторые ученые, рассматривая право на труд в качестве элемента правового статуса, отождествляют последний с правоспособностью (В. Н. Толкунова). Право на труд признается правом субъективным, но лишь постольку, поскольку правоспособность становится правоотношением (М. П. Карпушин).